

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA TENAGA KERJA ASING
PADA PT.TOYO KANETSU INDONESIA
(Studi Pada Kawasan Industri Batu Ampar, Batam)**

AYU FULIA SARI

ABSTRACT

The role of expatriates is very important for Indonesian national development as a country which is developing. In order to be able to compete in the free job market, Indonesia needs support and aid from foreign countries, including neighboring countries which is realized in the mutual agreement. The essential problem which arises in expatriates is our dependency on foreign investors. One of them is PT. Toyo Kanetsu which utilizes and employs expatriates; it is one of the foreign companies in Indonesia. Therefore, a work contract is needed between the company and the expatriates as it occurs in any contract in general.

Keywords: Work Contract, Legal Protection, Expatriates

I. Pendahuluan

Setiap negara selalu berusaha meningkatkan pembangunan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Usaha tersebut dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Salah satu usaha yang selalu dilakukan oleh negara adalah menarik sebanyak mungkin investasi asing masuk ke negaranya. Indonesia sebagai sebuah negara kepulauan yang memiliki sumber daya alam melimpah dari pertanian, peternakan, perikanan, kehutanan, maupun pertambangan. Tidak serta merta sumber daya alam melimpah, dapat diambil dengan sendirinya ataupun diolah. Perlu dibangun infrastruktur sarana prasarana dalam mengolahnya oleh negara Indonesia melalui pemerintah. Indonesia yang dikenal sebagai negara yang sedang berkembang, memerlukan banyak sokongan yang tidak hanya mengandalkan modal dalam negeri tetapi juga membutuhkan bantuan dari negara-negara lain termasuk negara tetangga dalam bentuk kerjasama dan juga menerima masukan dari modal asing sehingga mampu maju dan bersaing di pasar kerja bebas.

Adanya isu Penanaman Modal Asing (PMA) yang berkembang di Indonesia dewasa ini semakin ramai dibicarakan. Penanaman modal merupakan segala kegiatan menanamkan modal, baik oleh penanam modal dalam negeri maupun penanam modal asing untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia. Hal ini mengingat bahwa demi kelangsungan pembangunan nasional dibutuhkan banyak dana. Keadaan ini yang makin mendorong untuk mengupayakan semaksimal mungkin menarik penanaman modal asing ke Indonesia.¹ Adanya pemasukan penanaman modal asing tersebut telah memungkinkan masuknya atau digunakannya tenaga kerja warga negara asing.² Hal ini akan membuat Indonesia harus siap menghadapi serbuan arus liberalisasi yang menyangkut kemampuan untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja agar mampu bersaing merebut pasar kerja lokal dan internasional.³

Arus masuk Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) ke Indonesia tidak dapat dihindari hanya dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (*globalisasi* dan *liberalisasi*) serta kepentingan nasional (*national interest*), bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi dan tenaga ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli/*skill* baik secara kuantitas maupun kualitas.⁴ Dengan masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia untuk bekerja maka sepatutnya perlu dibuat suatu perjanjian kerja layaknya seperti perjanjian kerja pada umumnya.

Perjanjian kerja dapat dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja, termasuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha maupun perusahaan dengan warga negara asing (dalam hal ini TKA). Prinsipnya sama dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha maupun perusahaan dengan tenaga kerja dalam negeri (lokal).

¹ Pandji Anoraga, *Perusahaan Multinasional dan Penanaman Modal Asing*, (Jakarta: pustaka jaya, 1995), hlm. 46.

² H.S Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-peraturannya*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 2.

³ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: USU Press, 2011), hlm. 112

⁴ Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, (Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2007), hlm. 13.

Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Permasalahan yang esensial dari pada TKA lebih banyak di sektor ketergantungan kita pada investor asing.⁶ Salah satunya adalah perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia yang menggunakan TKA, perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan penanaman modal asing yang berada di Indonesia. PT. Toyo Kanetsu Indonesia yang berada di Batam, merupakan salah satu PMA milik negara Jepang dengan menggunakan modal asing sepenuhnya dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha pembuatan (*fabrikasi*) tanki-tanki minyak khususnya tanki bola, gas bumi dan *spare part* seperti yang terdapat di LNG dan Pertamina.

Perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan perundang-undangan tentang tenaga kerja asing di Indonesia?
2. Bagaimanakah kedudukan perjanjian kerja terhadap tenaga kerja asing pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia dalam kerangka hukum Indonesia?
3. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap para pihak apabila terjadi perselisihan hubungan kerja?

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaturan perundang-undangan tentang tenaga kerja asing di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui kedudukan perjanjian kerja terhadap tenaga kerja asing pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia dalam kerangka hukum Indonesia.

⁵ Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 86

⁶N.M. Wahyu Kuncoro, "Tenaga Kerja Asing Kenapa Gitu loohh," <http://advokatku.blogspot.com/2006/01/tenaga-kerja-asing-kenapa-gitu-loohhh.html>, diakses 4 April 2011

- c. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap para pihak apabila terjadi perselisihan hubungan kerja.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif maksudnya penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan dan menganalisis hukum serta memberikan argumentasi berupa penilaian atas hasil penelitian yang telah dilakukan.⁷ Sumber data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat yaitu sebagai landasan utama yang dipakai dalam rangka penelitian ini diantaranya adalah:
 - 1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per 02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, hasil-hasil penelitian, hasil seminar dan karya ilmiah dari kalangan hukum, yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perjanjian kerja dengan tenaga kerja asing.
- c. Bahan hukum tertier atau non-hukum adalah bahan pendukung di luar bidang hukum seperti kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar dan artikel-artikel yang berkaitan dengan tenaga kerja asing.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi dokumen dan pedoman wawancara. Studi dokumen digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data sekunder yang terkait dengan permasalahan yang terdapat dalam penelitian dengan cara mempelajari buku-buku, hasil penelitian dan dokumen-dokumen perundang-undangan yang terkait dengan hukum

⁷ Mukti Fajar, ND et.al., *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2010), hlm.184

ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja yang dibuat antara tenaga kerja asing (TKA) dengan pihak PT. Toyo Kanetsu Indonesia di Batam. Sedangkan pedoman wawancara dilakukan kepada beberapa narasumber yang mengetahui dan memahami mengenai perjanjian kerja antara tenaga kerja asing dengan pihak perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia di Batam, yaitu :

- a. Bapak Yuherman, selaku HRD PT. Toyo Kanetsu Indonesia di Batam.
- b. Bapak Masrizal selaku GA. Supervisor PT. Toyo Kanetsu Indonesia di Batam.

Dan ternyata perjanjian kerja yang dibuat pada perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia terhadap TKA tidak menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT. Toyo Kanetsu Indonesia yang berada di Batam berdiri sejak tahun 1974 yang merupakan usaha patungan antara Pertamina sebagai salah satu produsen minyak terbesar di dunia dengan PT. Toyo Kanetsu Kobe di Jepang yang bergerak dalam bisnis pembuatan tangki-tangki minyak dan gas bumi seperti yang terdapat di LNG dan Pertamina.⁸

Dalam pengerjaan proyeknya yang terbilang cukup banyak dan tersebar di berbagai kawasan dan negara-negara, PT. Toyo Kanetsu Indonesia membutuhkan tenaga-tenaga ahli dalam mengerjakan proyek tersebut dan tenaga ahli yang dibutuhkan tersebut kebanyakan di datangkan dari luar negara Indonesia. Hal ini dikarenakan belum adanya tenaga kerja lokal yang mampu dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang membutuhkan keahlian tertentu. TKA yang dipekerjakan tersebut oleh perusahaan akan dipergunakan sebagai tenaga ahli untuk suatu proyek yang akan didampingi oleh tenaga kerja lokal dimana TKA juga akan membantu dan mengajari tenaga lokal untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

PT. Toyo Kanetsu Indonesia sebelum menggunakan TKA wajib melaporkan melalui surat Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) untuk mendapatkan izin

⁸ Company Profile PT. Toyo Kanetsu Indonesia, 2012

rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh departemen terkait yaitu Depnakertrans. Begitu pula dengan TKA yang akan bekerja di Indonesia sebelum masuk ke Indonesia wajib menyiapkan keperluan dokumen-dokumen dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan izin masuk. Persyaratan-persyaratan perusahaan yang harus dipenuhi tersebut dapat dilihat sebagai berikut :⁹

- a. Harus berbadan sehat, TKA yang akan bekerja di PT. Toyo Kanetsu Indonesia wajib melakukan tes kesehatan (*Medical Check Up*).
- b. Mempunyai keahlian yang sesuai dengan jabatan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan Pasal 21 ayat (2) Permen Nomor 2 Tahun 2008.
- c. Tidak mempunyai catatan kriminal kepolisian
- d. Melampirkan dokumen-dokumen:
 1. Fotokopi Paspor (minimal masa berlaku paspor 14 bulan)
 2. Daftar Riwayat Hidup
 3. Fotokopi Ijazah/pengalaman kerja
 4. Pas foto (*Red Background*)

Di samping persyaratan wajib tersebut yang telah ditentukan oleh perusahaan ada beberapa persyaratan lainnya yang telah ditetapkan dalam Permen Nomor 2 Tahun 2008 yang harus dipenuhi oleh TKA, yaitu:

- a. TKA harus memiliki pendidikan dan pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 tahun sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- b. Bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja lokal.
- c. Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Perusahaan dalam menggunakan TKA wajib menunjukkan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang oleh TKA untuk menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN 1997 tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan.¹⁰

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Yuherman, selaku HRD PT. Toyo Kanetsu Indonesia, Batam, tanggal 20 November 2011.

¹⁰ C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2006), hlm. 48

Salah satu bentuk perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja umumnya termasuk ke dalam jenis golongan perjanjian yang dibuat di bawah tangan (akta di bawah tangan) atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Seperti yang dilakukan di PT. Toyo Kanetsu Indonesia di Batam terhadap perjanjian kerja yang dibuat terhadap perusahaan dengan TKA adalah merupakan perjanjian (akta) di bawah tangan karena dibuat oleh para pihak tanpa melibatkan pejabat yang berwenang seperti notaris, PPAT, dan atau pejabat yang berwenang lainnya.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia, di Batam dengan pekerjaanya khususnya TKA, adalah jenis perjanjian kerja yang berdasarkan waktu tertentu.

Perjanjian kerja antara pengusaha pemberi kerja (PT. Toyo Kanetsu Indonesia) dengan TKA adalah merupakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berdasarkan waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu ini yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pekerjaan ini sifatnya sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, biasanya perpanjangan kontrak kerja dilakukan apabila TKA belum selesai menyelesaikan pekerjaannya dan belum sepenuhnya mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja lokal (tenaga kerja pendampingnya) terutama di bidang pekerjaan yang memang dikuasai TKA.

Sesuai dengan asas kebebasan berkontrak, maka para pihak dalam suatu perjanjian atau kontrak bebas menentukan isi dan bentuk suatu perjanjian, termasuk untuk menentukan pilihan hukum.¹¹ Kemudian apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tadi berlaku sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak dalam suatu kontrak.

Klausula pilihan hukum adalah klausula dalam kontrak di mana para pihak menyatakan pilihan suatu sistem hukum yang mengatur kontrak tersebut.¹² *Black*

¹¹ Ridwan Khairandy, *Pengantar Hukum Perdata Internasional*, (FH UII Press, Yogyakarta, 2007), hlm. 127

¹² Huala Adolf, *Hukum Perdagangan Internasional*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005), hlm. 113

Law Dictionary memberi batasan sebagai berikut: “*In conflict of law, the question presented in determining what law should govern...*” (dalam hukum perselisihan, pertanyaannya adalah hukum mana yang akan digunakan untuk mengatur..). Dari batasan ini tampak bahwa pilihan hukum hanya di bidang hukum kontrak dan pilihan adalah hukum yang akan mengatur kontrak tersebut.¹³

Pilihan hukum di Indonesia dari bentuknya terdapat beberapa pilihan :¹⁴

- a. Secara tegas dinyatakan oleh para pihak dalam kontrak
- b. Secara diam-diam atau tersirat
- c. Kesepakatan para pihak untuk menyerahkan pilihan hukum kepada pengadilan
- d. Ketetapan para pihak untuk tidak memilih pilihan hukum.

Dalam kontrak perjanjian kerja antara TKA dengan perusahaan tidak disebutkan mengenai pilihan hukum yang akan dilakukan apabila terjadi suatu perselisihan diantara para pihak yaitu antara TKA dengan perusahaan.

Bilamana tidak ada disebutkan dalam perjanjian kerja tentang mengenai pilihan hukum apa yang dipakai apabila timbul perselisihan dalam hubungan kerja antara TKA dengan perusahaan, maka berdasarkan 4 macam pilihan hukum dalam hukum Perdata Internasional menurut Sudargo Gautama, bisa jadi pilihan hukum yang dipakai PT. Toyo Kanetsu Indonesia dan TKA adalah termasuk pilihan hukum secara diam-diam. Dimana para pihak terutama perusahaan memilih hukum yang berlaku secara diam-diam yaitu hukum Indonesia. Dilihat dari sikap, isi dan bentuk perjanjian kerja yang dibuat dengan TKA.

Menurut Teori Pilihan Hukum Perdata Internasional dianalisis bahwa PT. Toyo Kanetsu Indonesia secara langsung maupun tidak langsung dalam kontrak perjanjian kerjanya dengan TKA memberlakukan teori *Lex Loci Contractus* sebagai dasar pilihan hukumnya dalam penyelesaian sengketa sebab tidak adanya klausula yang jelas yang menyatakan bagaimana bentuk penyelesaian sengketa dan hukum negara mana yang akan dipakai dalam menyelesaikan sengketa. Sehingga secara prinsip teori pilihan hukum *Lex Loci Contractus* tersebut dapat

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Sudargo Gautama, *Hukum Perdata Internasional Indonesia*, Jilid II bagian 4, (Alumni, Bandung, 1998), hlm. 148

berlaku artinya di mana kontrak perjanjian itu dibuat, berlakulah hukum negara tersebut tempat dimana kontrak itu dibuat. Dalam hal ini perjanjian kerja antara TKA dengan PT. Toyo Kanetsu Indonesia bila terjadi kasus atau perselisihan selama hubungan kerja dengan TKA maka pilihan hukum untuk penyelesaiannya menggunakan hukum negara Indonesia sebagai tempat dimana perjanjian kerja itu dibuat dan dilaksanakan.

Dalam hubungan kerja yang terjadi antara PT. Toyo Kanetsu Indonesia dengan TKA ditemukan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja. Berdasarkan data-data yang diperoleh hak-hak dan kewajiban TKA terhadap PT. Toyo Kanetsu Indonesia, dengan hak-hak dan kewajiban perusahaan terhadap TKA pada dasarnya hampir sama dengan hak-hak dan kewajiban seorang buruh/pegawai dan majikan/perusahaan pada umumnya :

1. Hak Tenaga Kerja Asing pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia antara lain :
 - a. Menerima gaji/upah atau imbalan setiap bulannya sesuai dengan kesepakatan perjanjian yang telah dibuat bila TKA telah melaksanakan kewajibannya.
 - b. TKA juga berhak atas fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya sebagaimana kontrak.
 - c. Hak TKA menerima bukti pemotongan Pph Pasal 21 dan bukti JHT sebesar 2%
 - d. TKA berhak mendapat perlakuan yang baik atas dirinya dalam perusahaan PT Toyo Kanetsu Indonesia.
 - e. Berhak mengajukan saran keluhan serta pengaduan masalah ke karyawanan kepada perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
 - f. Mendapat kejelasan status, waktu, dan cara kerjanya pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia. Semuanya itu diterangkan dalam perjanjian kerja antara TKA dengan perusahaan.
2. Kewajiban TKA pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia antara lain adalah :
 - a. Melakukan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja. Dalam melakukan pekerjaan di PT. Toyo Kanetsu Indonesia TKA dibantu oleh

tenaga kerja pendamping yaitu tenaga kerja lokal yang dipersiapkan untuk menggantikan kedudukan atau jabatan TKA nantinya.

- b. TKA harus melaksanakan kontrak atau perjanjian yang sudah ditandatangani sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
 - c. Mentaati semua ketentuan yang tertera dalam peraturan perusahaan serta peraturan pelaksanaannya, termasuk juga perintah atasan dalam menjalankan pekerjaannya.
 - d. Mentaati ketentuan tata tertib serta disiplin yang berlaku di tempat kerja yang dikelola perusahaan.
3. Hak PT. Toyo Kanetsu Indonesia terhadap TKA antara lain :
- a. Menerima hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh TKA dengan tepat waktu, sesuai dengan masa kontrak yang telah diperjanjikan.
 - b. Kualitas dan kuantitas yang diharapkan dari pekerjaan yang dilaksanakan tersebut dapat tercapai
 - c. Menerima, memutasi pekerja dari suatu bagian ke bagian lain sesuai dengan kebutuhan
 - d. Memberikan perintah dan pekerjaan yang layak kepada pekerja.
 - e. Menetapkan peraturan-peraturan lain untuk menopang jalannya perusahaan dengan tetap memperhatikan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
 - f. Memutuskan hubungan kerja pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Kewajiban PT Toyo Kanetsu Indonesia terhadap TKA antara lain :
- a. Membayar gaji setiap bulannya pada TKA
 - b. Memberikan tunjangan perumahan, transportasi, dan akomodasi
 - c. Mengikutsertakan TKA dalam program jamsostek
 - d. Membayar Pph Pasal 21
 - e. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.¹⁵

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Yuherman selaku HRD PT. Toyo Kanetsu Indonesia, Batam, tanggal 25 Februari 2012.

- f. Mengatur segala sesuatu hal yang berada dibawah tanggung jawab pengusaha dalam hubungan kerja yang bersangkutan.

Jadi, dapat disimpulkan berdasarkan hasil wawancara dan dilihat perjanjian kerja bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban TKA yang terdapat di PT. Toyo Kanetsu Indonesia telah sesuai dengan hak kewajiban TKA pada umumnya yang sesuai dengan UUK. Hal ini berarti membuktikan bahwa isi perjanjian kerja pada perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia tidak menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Walaupun ada poin-poin yang tidak dimasukkan dalam hak dan kewajiban TKA terhadap PT. Toyo Kanetsu Indonesia ataupun sebaliknya akan tetapi secara otomatis memang telah menjadi suatu kewajiban untuk dilaksanakan dan atau dipenuhi oleh TKA terhadap perusahaan ataupun sebaliknya secara langsung ataupun tidak langsung.

Perjanjian kerja yang telah dibuat antara perusahaan dengan TKA sering sekali ditemukan perselisihan. perselisihan tersebut dapat terjadi karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian bersama. Permasalahan-permasalahan yang tidak ditangani sedini mungkin dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan adanya perselisihan dalam hubungan kerja, yang akan menyebabkan terjadinya pertentangan bahkan pelanggaran-pelanggaran terutama dari pekerja bahkan tidak tertutup kemungkinan dari pihak pemberi kerja sendiri baik pengusaha maupun perusahaan.

Terkadang di dalam suatu perusahaan ditemukan pelanggaran-pelanggaran atau kesalahan berat yang dilakukan oleh tenaga kerja maupun perusahaan itu sendiri sehingga menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sebab-sebab yang dapat dijadikan alasan bagi pemutusan hubungan kerja antara TKA dengan perusahaan sama dengan alasan yang ditetapkan oleh pasal 169 dan pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dampak pemutusan hubungan kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan. Oleh karena itu, mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja telah diatur sedemikian rupa, agar tenaga kerja yang dikenai

pemutusan hubungan kerja tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak normatifnya sesuai dengan ketentuan. PT. Toyo Kanetsu Indonesia menyebutkan bahwa perlindungan hukum bagi TKA dan perusahaan dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dan mengenai TKA bisa dilihat, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER 02/MEN/III/2008 Tentang Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan semua peraturan yang mengatur tentang TKA dapat dijadikan payung hukum baik bagi TKA maupun perusahaan.¹⁶

Hal ini dimaksud bahwa segala sesuatu yang berhubungan dan berkaitan dengan TKA di PT. Toyo Kanetsu Indonesia yakni semua tindakan perbuatan dilakukan berdasarkan aturan yang berlaku di Indonesia menggunakan hukum negara Indonesia yang dipakai. Sehingga aturan segala aturan hukum yang berlaku di Indonesia dapat menjadi payung hukum dan perlindungan bagi TKA.

Begitu pula dengan perusahaan yang mempekerjakan TKA yakni PT. Toyo Kanetsu Indonesia sebagai perusahaan PMA di Indonesia, maka terhadapnya berlaku juga Undang-undang tentang Penanaman Modal Nomor 25 Tahun 2007 sebagai payung hukum atas perlindungan terhadap perusahaan tersebut. Bab IX Pasal 14 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 dinyatakan secara eksplisit bahwa salah satu dari hak setiap penanam modal (PMA) berhak atas kepastian hak, hukum dan perlindungan, selain itu juga berbagai bentuk fasilitas kemudahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Yang dimaksud dengan “Kepastian Hukum” disini adalah jaminan pemerintah untuk menempatkan hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai landasan utama dalam setiap tindakan dan kebijakan yang dilakukan penanam modal (PMA). Dan yang dimaksud “Kepastian Perlindungan” disini adalah jaminan pemerintah bagi penanam modal (PMA) untuk memperoleh perlindungan dalam melaksanakan kegiatan penanaman modal.

¹⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Yuherman, HRD PT. Toyo Kanetsu Indonesia, pada tanggal 20 Maret 2012.

Selain itu perlindungan hukum tidak hanya semata berupa pemberian kompensasi terhadap TKA tetapi juga perlindungan itu mencakup bidang hak asasi manusia dan diskriminasi di negara penerima tenaga kerja.¹⁷ Pemberian kompensasi sebagai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada TKA yang hubungan kerjanya terputus dengan perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta pengurusan kepulangan tenaga kerja asing ke negaranya sesuai dengan Pasal 156 sampai dengan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu Perusahaan juga memberikan uang pisah kepada karyawan yang diputuskan hubungan kerja nya karena alasan:

1. Mengundurkan diri
2. Melakukan kesalahan berat
3. Mangkir kerja selama 5 hari berturut-turut

Besarnya uang pisah ditetapkan perusahaan seperti yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yakni pelaksanaannya diatur dalam peraturan tersendiri yakni dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kontrak perjanjian kerja pada perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia di Batam, sebagian pekerjaanya adalah TKA berasal dari luar negara Republik Indonesia. Penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia dengan tenaga kerjanya dalam hal ini TKA apabila terjadi perselisihan antara perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia dengan TKA nya tidak secara tegas disebutkan di dalam kontrak.

Dalam kontrak tidak disinggung sedikitpun tentang upaya perusahaan dalam hal penyelesaian sengketa apabila terjadi. Tetapi tidak mungkin hal yang termasuk salah satu poin penting itu tidak dibahas dalam suatu ketentuan yang dapat menjadikannya sebagai landasan hukum. Jadi kesimpulan yang diambil bahwa hal penyelesain sengketa antara perusahaan tidak diatur secara tegas dalam

¹⁷ BBC Indonesia.com, "Tenaga Kerja Asing Dilindungi", http://www.bbc.co.uk/indonesian/news/story/2008/01/080122_asialabour.shtml, diakses tanggal 17 April 2012

perjanjian kerjanya, akan tetapi diatur lain diluar daripada itu. Misalnya ada dalam peraturan kerja atau peraturan kerja bersama yang mana peraturan tersebut berlaku umum bagi semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Yuherman, selaku HRD di PT. Toyo Kanetsu Indonesia di Batam diketahui bahwa apabila terjadi suatu perselisihan atau pelanggaran yang dilakukan antara TKA dan tenaga kerja lokal dengan perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia terkait masalah hubungan kerja tetap mengacu kepada peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian sengketa mengacu kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui penyelesaian sengketa secara bipartit.¹⁸ Hal ini dapat dilihat berdasarkan peraturan perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia Pasal 63 yang menyatakan bahwa : *“untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang lebih disiplin, perusahaan akan bekerja sama dengan pihak karyawan melalui lembaga kerjasama bipartit untuk memecahkan persoalan karyawan dan perusahaan.”* Dengan demikian jika terjadi suatu perselisihan pemutusan hubungan kerja maka dasar hukum dan penyelesaiannya sama dengan tenaga kerja lokal lainnya. Lain halnya apabila TKA tersebut melakukan pelanggaran yang sifatnya perdata dan pidana maka penyelesaian sengketa akan mengacu kepada Undang-undang perdata dan pidana.

Ada beberapa tahap di dalam melakukan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di PT. Toyo Kanetsu Indonesia, Batam. Tapi sebelum sampai pada tahap awal penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara bipartite. Menurut Pasal 62 Perjanjian Kerja bersama (PKB) PT. Toyo Kanetsu Indonesia dijelaskan tentang cara penanganan keluhan pada karyawan di perusahaan apabila terjadi masalah. Bahwa setiap keluhan karyawan atau pengaduan harus terlebih dahulu di ajukan secara tertulis, didiskusikan, dan diselesaikan dengan atasan langsung.

¹⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Yuherman, HRD PT. Toyo Kanetsu Indonesia, pada tanggal 20 Maret 2012.

Bila usaha yang pertama ini tidak menghasilkan suatu penyelesaian yang memuaskan, maka karyawan dalam hal ini termasuk TKA dapat mengajukan keluhan atau pengaduan tersebut secara tertulis kepada atasannya yang lebih tinggi, dan memberikannya salinannya kepada Departemen Personalia.

Dalam hal tindak cara penyelesaian kedua ini tidak menghasilkan sesuatu yang memuaskan, maka Departemen Personalia bertanggung jawab akan menyelesaikan keluhan tersebut. Keluhan-keluhan tersebut juga dapat disalurkan melalui bipartite, dan bila dianggap perlu dapat melanjutkannya pada tingkat berikutnya dengan melibatkan instansi yang terkait sesuai dengan Undang-undang yang berlaku (tripartite). Ketentuan ini dibuatkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 3, 4, 6, dan 7 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Cara lain yang sering digunakan adalah dengan secara langsung mengajukan permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (litigasi).

Dalam hukum Indonesia tidak dipungkiri bahwa sampai saat ini penyelesaian sengketa masih berkisar pada perdamaian atau musyawarah untuk mufakat (*amicable*). Inilah yang diterapkan pertama kali pada PT. Toyo Kanetsu Indonesia apabila terjadi masalah atau sengketa dengan pekerja khususnya TKA. Bila hal ini tidak dapat diselesaikan maka penyelesaian selanjutnya diserahkan kepada lembaga peradilan.¹⁹ Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

¹⁹ Hasanudin Rahman, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003), hlm. 212

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Pengaturan secara khusus tentang TKA di Indonesia masih sedikit sekali pengaturannya. Hingga saat ini hanya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yakni Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 dan penggunaan TKA di PT. Toyo Kanetsu Indonesia Kota Batam memiliki prosedur dan tata cara yang merujuk pada ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permen Nomor 2 Tahun 2008 tentang tata cara penggunaan TKA.
2. Kedudukan perjanjian kerja terhadap TKA dalam kerangka hukum di Indonesia khususnya pada PT Toyo Kanetsu Indonesia telah sesuai dengan hak kewajiban TKA pada umumnya yang sesuai dengan UUK. Hal ini berarti membuktikan bahwa isi perjanjian kerja pada perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia tidak menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada.
3. Perlindungan hukum bagi TKA dan perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dan semua peraturan yang mengatur tentang TKA adalah dapat dijadikan sebagai payung hukum baik bagi TKA maupun Perusahaan. Akan tetapi kejelasan dalam kontrak kerja dengan TKA mengenai perlindungan terhadap TKA tidak ditegaskan sama sekali. Cara penyelesaian perselisihan jika terjadi sengketa atau hubungan industrial diupayakan dengan mengutamakan jalan musyawarah dan mufakat dalam PT. Toyo Kanetsu Indonesia. TKA yang merasa dirugikan oleh perusahaan PT. Toyo Kanetsu Indonesia akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kerugiannya

B. Saran

1. Pengaturan khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang TKA masih sangat sedikit dibahas. Oleh karena itu untuk lebih menjamin kepastian hukum terhadap TKA dan perlindungannya, hendaknya dalam pembuatan perjanjian kerja antara TKA dan perlindungan diatur secara lengkap dan jelas

klausul-klausulnya seperti perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja lokal.

2. Diharapkan perlu adanya fungsi kontrol yang lebih efektif dari pemerintah terhadap pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pelaku bisnis (baik pengusaha maupun tenaga kerja) dalam melakukan perbuatan hukum agar tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
3. Diharapkan kepada perusahaan tidak hanya memberikan uang kompensasi kepada TKA sebagai perlindungan hukum apabila terjadi perselisihan tetapi juga memberikan perlindungan hukum berupa jaminan hidup seperti Asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada TKA. Jaminan perlindungan yang pasti terhadap perselisihan yang terjadi dengan TKA hendaknya perlu dicantumkan sebagai salah satu klausul dalam perjanjian kerja dan bagaimana penyelesaiannya.

V. Daftar Pustaka

Adolf, Huala, *Hukum Perdagangan Internasional*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005

Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan

Anoraga, Pandji, *Perusahaan Multinasional dan Penanaman Modal Asing*, Jakarta: Pustaka jaya, 1995

Anwar, Syaiful, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Medan: Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2007.

Fajar, Mukti ND., Achmad Yulianto,MH, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan empiris*, Pustaka pelajar, Yogyakarta, 2010

Gautama, Sudargo, *Hukum Perdata Internasional Indonesia*, Jilid II bagian 4, Alumni, Bandung, 1998

Husni, Lalu, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006

Khairandy, Ridwan, *Pengantar Hukum Perdata Internasional*, FH UII Press, Yogyakarta, 2007

Rahman, Hasanuddin, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003

Syarif, H.S, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-peraturannya*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996

Sumarprihatiningrum C., *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia*, Jakarta, 2006

Company profile, “PT. Toyo Kanetsu Indonesia”, 2012

NM. Wahyu Kuncoro, “Tenaga Kerja Asing Kenapa Gitu loohh..,”
<http://advokatku.blogspot.com/2006/01/tenaga-kerja-asing-kenapa-gitu-loohhh.html>, diakses tanggal 4 April 2011

BBC Indonesia.com, “Tenaga Kerja Asing Dilindungi”,
http://www.bbc.co.uk/indonesian/news/story/2008/01/080122_asialabour.shtml, di akses tanggal 17 April 2012

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.